

Per la total inclusió de les persones trans al mercat laboral

44a Assemblea General Extraordinària – 12 de novembre de 2022

El mercat laboral ha estat de forma general un ambient hostil a les persones trans. Els nombres de març del 2022 mostren que el col·lectiu trans té una taxa d'atur del 80%, segons dades sindicals. Triguen, de mitjana, més de tres anys a aconseguir una feina, i en alguns d'aquests casos es tracta d'una de precària. A més a més, el 42% afirma sentir-se discriminat durant la cerca de feina. Com en d'altres aspectes referents a la inclusió de les persones LGTB+, hi ha hagut molts avenços en els últims anys gràcies a lleis aprovades al nostre país (en especial la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, aprovada pel Parlament de Catalunya). No obstant això, les dades indiquen que hi ha molta feina a fer.

Les persones trans segueixen patint discriminacions i dificultats en l'àmbit laboral, que comporten la pèrdua del lloc de feina o exclusió durant el procés de transició, dificultats a l'hora de demanar baixes i absències mèdiques, complicacions a l'hora d'accedir a posicions de direcció, indefensió degut a la falta de casos específics en les negociacions col·lectives, prejudicis, etc. Aquestes discriminacions tenen lloc, en alguns casos, a causa d'una falta de legislació i la falta de representants trans en negociacions, i es tradueixen en altes taxes d'atur per al col·lectiu.

Les persones trans – i en especial les dones trans - viuen al llarg de la seva vida diferents obstacles i dificultats, no només en l'àmbit laboral: discriminacions, incomprendiments, rebuig social, i també en molts casos el propi esforç personal de descobrir-se i reconèixer-se. Iniciar el canvi físic - decisió que no prenen totes les persones trans - comporta també una situació que no sempre és fàcil de gestionar.

Aquestes dificultats apareixen molt aviat en la vida de les persones trans – moltes interrompen la seva formació degut a discriminacions durant el període escolar, especialment en acabar els estudis primaris. La menor preparació i les inseguretats amb què creixen empenyen les persones trans cap a feines precàries, no qualificades, i en alguns casos fins i tot de risc. A destacar, cal mencionar que segons un estudi de la Universitat de Màlaga a petició de la Federació Estatal de Lesbianes, Gais, Transexuals i Bisexuals, al voltant d'un 50% de les persones trans exerceixen en algun moment la prostitució, fins i tot aquelles amb un nivell d'estudis "mitjà-alt". Aquesta realitat i el fet que un terç guanya menys de 600€ mensuals mostra la precarietat a què moltes es veuen abocades. El 90% de les persones trans que exerceixen la prostitució, de tenir l'opció, la deixarien per qualsevol altra feina alternativa sense qualificació.



Els estereotips juguen un paper important a l'hora de dificultar l'accés de les persones trans al mercat laboral. Els més comuns són aquells relacionats amb l'expressió de gènere de les persones trans, tensions amb la resta de companys (per exemple, en fer servir els lavabos), o rebuig per part dels clients en ser atesos per persones trans. Segons l'Eurobaròmetre de 2015, un 44% de la població espanyola va contestar que la identitat de gènere del candidat pot posar-la en desavantatge respecte a la resta, així com un 59% la forma de vestir i presentar-se i l'aspecte físic en general un 49%. Un 30% no se sentiria còmode treballant amb persones trans. Això responsabilitza el col·lectiu de la seva falta d'oportunitats, quan el que cal és una formació i sensibilització generalitzades.

És crucial insistir en la formació i sensibilització a les empreses en tots els nivells: als treballadors en general per generar un ambient amable i lliure de discriminacions cap a les persones trans; a l'equip de recursos humans per proporcionar un procés de selecció just; i a la capa directiva per aconseguir un impuls "top – down" mitjançant el suport explícit de la direcció; tot això acompanyat amb les corresponents polítiques i pràctiques d'igualtat i inclusió.

Catalunya disposa de recursos i programes per ajudar a persones trans en situació de vulnerabilitat, i per contribuir a la seva inclusió social. El Servei Públic d'Ocupació de Catalunya posa a la seva disposició un servei d'atenció i orientació laboral per a persones trans, dispositius d'acompanyament i un servei de treball i formació. A més a més, existeix un programa de subvencions amb l'objectiu de millorar l'ocupabilitat de les persones trans. Els recursos més coneguts són els SOC i el Programa Treball i Formació – Línia Trans*, DLLD i Dones en situació de vulnerabilitat. Catalunya també disposa des de l'any passat de dues Guies per millorar la situació laboral de les persones trans: una guia destinada als serveis d'ocupació per ajudar-los a atendre les necessitats específiques de les persones trans i una segona guia destinada a les empreses per tal que elaborin protocols de transició al lloc de treball. No obstant això, l'ús d'aquests documents, i dels altres serveis mencionats però no és habitual sovint per falta de coneixement per les persones trans o voluntat per part del mercat laboral. A més a més, alguns d'aquests recursos i subvencions del SOC no es poden fer servir de forma continuada i per tant només serveixen d'ajuda puntual.

Des del Consell Nacional de la Joventut de Catalunya considerem imprescindible que es desenvolupi una llei trans Catalana ja que, com a país fermament defensor de la igualtat d'oportunitats, hem de ser també capdavaners en la defensa dels drets de les persones trans, que en definitiva són drets humans.

Per tot això, el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya:

- Insta a la Conselleria d'Igualtat i Feminismes a posar en marxa campanyes de conscienciació sobre les persones trans en l'àmbit laboral.
- Demana a la Conselleria d'Empresa i Treball la promoció dels programes i recursos SOC per a persones trans i del Programa Treball i Formació - Línia Trans*, DLLD i Dones en situació de vulnerabilitat.



- Demana al Govern de la Generalitat la creació d'incentius per a empreses que contribueixin a la integració laboral de les persones trans, per exemple amb:
 - Protocols per afrontar conflictes i discriminacions.
 - Formació de l'equip de recursos humans per evitar biaixos en els processos de selecció.
 - Programes de sensibilització als treballadors.
 - Implementació de bones pràctiques empresarials per a la inclusió (respecte pel nom i gènere escollit en uniformes, serveis digitals, identificadors, lavabos, confidencialitat, etc.)
 - Bones pràctiques incloses en la guia TransVisibles.
- Impuls de subvencions pel foment de la contractació de persones trans per a empreses públicoprivades en condició d'indefinitos i/o temporals amb una duració mínima de 12 mesos.
- Remarca la importància d'incloure en els convenis col·lectius mesures per aturar la discriminació laboral de les persones trans.
- Impuls de la incorporació de la visió LGTB i, concretament, de la realitat trans als plans d'igualtat que les empreses de més de 50 treballadores estan obligades a tenir, amb l'objectiu de supervisar i erradicar les violències LGTBfobes dels centres de treball.

Resolució presentada per la Joventut Nacionalista de Catalunya.

